

Copia conforme uso amministrativo



PROVINCIA DI FERRARA

Giunta Provinciale – Seduta del 29/09/2014

Deliberazione n. 252/2014

OGGETTO:

METODOLOGIA PER L'INTEGRAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEI LIVELLI CON IL SISTEMA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE STRATEGICA - ANNO 2014.

In data sopraindicata, nella Residenza Provinciale, Castello Estense, si è riunita alle ore 11:00 la Giunta Provinciale.

Componenti assegnati n. 4, in carica n. 4:

| | | |
|----------|------------|-----------------|
| Marcella | ZAPPATERRA | Presidente |
| Nicola | MINARELLI | Vice Presidente |
| Paron | Barbara | Assessore |
| Fabbri | Alan | Assessore |

dei quali sono presenti alla trattazione di questo atto n 3 e sono assenti: 1 PARON BARBARA

Partecipa alla seduta il Vice Segretario Generale Dott.ssa VALENTINA LEALINI

Copia conforme uso amministrativo

Proposta n. 6022/2014

LA GIUNTA

Su proposta della Presidente Marcella Zappaterra;

Ricordato che:

- nel contratto integrativo sottoscritto in data 30 giugno 2014 le parti hanno concordato, al punto 3/f, che la liquidazione delle risorse per la produttività individuale di cui all'art. 17/a del C.C.N.L. del 1.4.1999, è subordinata al raggiungimento dei target di risultato stabiliti dai sistemi di misurazione e valutazione vigenti per il 2014, relativamente alla performance organizzativa e individuale;
- l'art. 39 del vigente Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi, dispone che *“il sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei dipendenti viene approvato dalla Giunta nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal presente regolamento come integrati dalla contrattazione integrativa e conterrà le specifiche metodologie per l'attuazione del processo di valutazione e la individuazione delle fasce di merito ai sensi dell'art. 31 comma 2 del D.Lgs. 150/2009”*;

Premesso che:

- in questa lunga fase di blocco contrattuale, il legislatore è intervenuto con il D.Lgs. 141 del 1 agosto 2011 nel quale, all'art. 6, si prevede che la differenziazione in fasce di cui all'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 si applichi a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009 e quindi facendole slittare di fatto presumibilmente al 2015;
- il medesimo art. 6 del D.Lgs 141/2011 dispone altresì che, nelle more della sottoscrizione dei rinnovi contrattuali, e quindi in questo lasso di tempo, il sistema delle fasce possa essere utilizzato per la distribuzione dei premi connessi con le maggiori risorse derivanti dall'applicazione dei processi di razionalizzazione e riorganizzazione di cui all'art. 16, comma 5 del d.l. 6.7.2011 n. 98 come convertito in legge 111 del 15.7.2011;
- con delibera di G.P. n. 73 del 11/03/2014, esecutiva ai sensi di legge, la Provincia ha approvato la revisione del sistema del ciclo della performance;

Considerato che si rende necessario per l'anno 2014 integrare la metodologia per la integrazione del sistema di valutazione individuale con il Sistema del Ciclo di Gestione della Performance e con il Piano della Performance Strategica e Operativa, approvata con deliberazione di G.P. nn. 135/45491 del 12/06/2012, esecutiva ai sensi di legge;

Originale Firmato Digitalmente

Copia conforme uso amministrativo

Vista la proposta, allegato A) alla presente, elaborata dalla Direzione Operativa e comunicata alla parte sindacale, come da verbale agli atti;

Ritenuto che tale proposta sia in linea con i principi generali dettati agli artt. 7 e 9 del D.lgs. 150/2009;

Ritenuta la propria competenza ed espressa in tal senso la propria volontà;

Acquisiti i pareri favorevoli del Responsabile del Settore interessato in ordine alla regolarità tecnica e del Ragioniere capo in ordine alla regolarità contabile del presente atto;

Con votazione unanime resa in forma palese;

DELIBERA

1) Di approvare la *“Metodologia per l’integrazione del sistema di valutazione individuale con il sistema del ciclo di gestione della performance e con il piano della performance strategica e operativa – anno 2014”*, allegato A) parte integrante e sostanziale della presente delibera.

as

Approvato e sottoscritto

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Valentina Lealini)

LA PRESIDENTE
(Marcella Zappaterra)

Copia conforme uso amministrativo



PROVINCIA DI FERRARA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla **proposta n. 6022/2014** ad oggetto: **“METODOLOGIA PER L'INTEGRAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEI LIVELLI CON IL SISTEMA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE STRATEGICA - ANNO 2014”** si specifica, ai sensi dell'art.49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, quanto segue:

- parere favorevole relativamente alla regolarità contabile: riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico-finanziaria o patrimoniale dell'Ente.

Ferrara, li 26/09/2014

lm

Sottoscritto dal Dirigente del Servizio Finanziario

(PREVIATI ANNA)

Con firma digitale

PROPOSTA 2014

METODOLOGIA PER LA INTEGRAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEI LIVELLI CON IL SISTEMA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE STRATEGICA 2014

PREMESSA

La valutazione del merito del personale è collegata alla performance organizzativa dell'ente (di gruppo) e a quella individuale.

La performance organizzativa dell'Ente viene valutata come indicato nell'apposita sezione del sistema generale di misurazione della performance di cui alla recente deliberazione di G.P. 73 del 11/03/2014, utilizzando la seguente scala ed applicando le conseguenti riduzioni:

| Punteggio | Descrittore | Riduzione |
|------------------|--------------------|------------------|
| Da 0 a 20 | Pessimo | - 100% |
| Da 21 a 40 | Insoddisfacente | - 50% |
| Da 41 a 60 | Soddisfacente | - 35% |
| Da 61 a 80 | Buono | - 15% |
| Da 81 a 100 | Ottimo | - 0% |

Effetti della valutazione della performance organizzativa dell'Ente (di gruppo)

La valutazione per l'intero Ente dei risultati della performance organizzativa condiziona l'ammontare della somma disponibile che in ciascun anno viene attribuita al personale del comparto relativamente all'apporto di gruppo (peso 10%).

Per il 2014, fermo restando l'obbligo di allinearsi a criteri di cui sopra per la valutazione della performance organizzativa, **si propone di applicare il sistema approvato con la deliberazione di G.P. nn. 135 del 12-6-2012 con le seguenti varianti attinenti agli ambiti sotto elencati:**

Apporto di gruppo:

Considerato che la scheda individuale è composta da due sezioni: una relativa ai fattori comportamentali, con un peso complessivo pari dell'80% e l'altra relativa ai risultati, per i rimanenti 20%.

Per la valutazione dei risultati si propone che:

- il 10% sia commisurato al raggiungimento dei risultati della **performance organizzativa dell'intero Ente** (come sopra descritta) vengono quindi attribuiti gli stessi punti a tutti i dipendenti in rapporto al grado di raggiungimento dei target relativi alla performance organizzativa come di sopra delineata, senza differenziazioni.
- il restante 10% a pesare la partecipazione agli obiettivi di miglioramento sui processi previsti dalla al mantenimento della certificazione di qualità.

Iter di valutazione:

I dirigenti effettueranno appositi colloqui di verifica con i propri dipendenti che evidenzino nel corso dell'anno prestazioni "insufficienti" (ossia un punteggio inferiore al 6) su anche solo un fattore comportamentale, nel corso dei quali il dirigente fornirà all'interessato indicazioni tese a favorire il miglioramento delle prestazioni.

Valutazione dei dipendenti in distacco sindacale:

Stante le previsioni contrattuali, ai dipendenti in distacco sindacale viene garantito un compenso incentivante pari a quello mediamente attribuito al personale di pari categoria.

Riparto del budget ad ogni singolo Dirigente:

Ad ogni Dirigente verrà attribuito un budget proporzionato al numero delle persone appartenenti al Settore, rapportato su base annua, tenuto conto delle percentuali di part-time ed alle lunghe assenze non retribuite (aspettative o congedi non retribuiti). Nel caso di punteggio conseguito al di sotto di 40 punti non è prevista la corresponsione del compenso e l'economia rimarrà all'interno del budget del singolo Dirigente; mentre le economie derivanti dalle formule di abbattimento di altri istituti incentivanti (Incentivi di progettazione e altri premi di razionalizzazione, efficienza) andranno a favore di tutti.

TESTO INTEGRATO con deliberazione di G.P. nn. 135 del 12-6-2012

Anno 2014 - METODOLOGIA PER LA INTEGRAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE CON IL SISTEMA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE STRATEGICA E OPERATIVA

Premesso che in questa lunga fase di blocco contrattuale, il legislatore è intervenuto con il D.Lgs. 141 del 1 agosto 2011 nel quale, all'art. 6, si prevede che la differenziazione in fasce di cui all'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 si applichi a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009 e quindi facendole slittare di fatto presumibilmente al 2015.

Nel contempo il medesimo art. 6 del D.Lgs dispone altresì che, nelle more della sottoscrizione dei rinnovi contrattuali, e quindi in questo lasso di tempo, il sistema delle fasce possa essere utilizzato per la distribuzione dei premi connessi con le maggiori risorse derivanti dall'applicazione dei processi di razionalizzazione e riorganizzazione di cui all'art. 16, comma 5 del d.l. 6.7.2011 n. 98 come convertito in legge 111 del 15.7.2011.

1. Il sistema di valutazione individuale:

Apporto individuale al miglioramento delle prestazioni e dei servizi.

Il fondo per la produttività individuale verrà distribuito complessivamente per tutto il personale dell'Ente a conclusione del processo di valutazione sottodescritto.

Il personale verrà remunerato sulla base della scheda di valutazione della prestazione in calce al presente documento, escludendo però la suddivisione in fasce, fermo restando esclusivamente il mantenimento del limite minimo di 40 punti per poter accedere alla distribuzione del compenso. Il compenso verrà quindi corrisposto in rapporto diretto al punteggio acquisito dal dipendente.

2. Articolazione del sistema di valutazione e degli incentivi di produttività

Apporto al miglioramento delle prestazioni e dei servizi

All'apporto individuale viene attribuito il 100% del fondo complessivo previsto dalla contrattazione integrativa relativo alla voce prevista dal citato art. 40, comma 2, lettera b) ed ai fini dell'applicazione dell'art. 17/a del C.C.N.L. del 1.4.1999.

L'apporto individuale riguarda i fattori prestazionali messi in atto dal dipendente, nell'assolvimento dei compiti propri del ruolo, per il miglioramento della produttività e dei servizi erogati.

Viene quindi considerata la performance individuale del dipendente in relazione ai comportamenti organizzativi assunti dallo stesso nello svolgimento dell'attività lavorativa quali, ad esempio, l'impegno e la qualità della prestazione, l'accuratezza, l'affidabilità, l'apprendimento, l'adattabilità, le modalità di relazione con interlocutori interni ed esterni, il rispetto dell'orario di lavoro, valorizzando i fattori espressivi della qualità del contributo professionale.

La valutazione avviene mediante l'utilizzo della scheda in calce al presente documento, che contempla sia la valutazione dei risultati, secondo la logica indicata in premessa, che la valutazione dei fattori comportamentali che diviene in valore assoluto il dato più rilevante.

La valutazione dei singoli fattori comportamentali viene effettuata tenendo conto della declaratoria e della graduazione descritta nel manuale allegato sub A) al presente documento.

Entro maggio dell'anno successivo i dirigenti definiscono, sentiti i responsabili di P.O./U.O.C., la valutazione del personale ad essi assegnato.

Il punteggio della valutazione è dato dalla somma dei punteggi attribuiti ad ogni singolo fattore.

Una volta definita la valutazione da parte del dirigente questa viene illustrata e motivata all'interessato in apposito colloquio.

Nel caso in cui il valutato non condivida il giudizio espresso può ricorrere ad un tentativo di conciliazione che viene esperito chiedendo l'intervento del dirigente responsabile del settore di appartenenza.

Durante il procedimento, che inizia ad istanza del valutato e che ha come condizione legittimante l'esito insoddisfacente per il medesimo della valutazione della performance individuale, vengono acquisite le schede relative alla valutazione e le risposte scritte riguardanti le eventuali riserve e devono essere sentiti separatamente, nell'ordine, il valutato ed i valutatori. E' data facoltà al valutato di farsi assistere da un rappresentante sindacale. Di tali sedute viene redatto processo verbale.

Il procedimento di conciliazione deve concludersi entro il tempo massimo di giorni 15 dall'istanza e l'esito può essere o la conferma della valutazione o la richiesta di ripetizione della valutazione stessa. Tali decisioni devono essere motivate e comunicate per iscritto alle parti interessate.

Qualora il soggetto che valuta debba ripetere la valutazione ed intenda confermarla ha a sua volta l'obbligo di motivare tale decisione con riferimento puntuale alla decisione del conciliatore.

Nel caso di personale dipendente direttamente da dirigenti di settore la conciliazione deve essere svolta dal Nucleo di Valutazione.

3. La procedura di attribuzione:

La scheda di valutazione deve pervenire al Settore Gestione Risorse Umane e Affari Istituzionali entro il mese di maggio per poter procedere al pagamento del compenso entro il mese di agosto dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

L'incentivo è attribuito a tutti i dipendenti (con esclusione di quelli incaricati di Posizione Organizzativa) a tempo indeterminato e determinato con contratto di lavoro di almeno 6 mesi all'interno dell'esercizio.

Per i contratti a tempo parziale la proporzione è legata alla percentuale delle ore di lavoro in esso previste.

L'incentivo viene altresì corrisposto al personale comandato presso la Provincia, salvo diverso accordo con l'Ente di appartenenza. I relativi oneri verranno poi rimborsati dall'ente di provenienza.

Il compenso per la produttività individuale non è differenziato per categorie ma è di importo eguale, definito in relazione all'ammontare delle risorse disponibili e al numero di dipendenti aventi diritto.

L'assenza per motivi diversi da quelli per ferie incide sull'erogazione dell'incentivo, in base alle dinamiche retributive con esclusione dei congedi di maternità e parentali che non sono utili ai fini della percezione dell'incentivo.

Ai dipendenti in distacco sindacale, viene attribuito il compenso pari alla media per categoria.

Ad ogni dirigente di Settore viene attribuito un budget di risorse pari alla quota massima spettante ad ogni dipendente moltiplicata per il numero dei dipendenti assegnati.

CCDI anno 2014 - Art. 7. Rapporto tra compensi di produttività e incentivi di progettazione

Gli incentivi di cui al presente punto saranno ridotti per il personale che percepisce gli incentivi previsti dall'art. 92, comma 5, del D. Lgs. 12-4-2006 n. 163 in relazione all'ammontare di questi ultimi, secondo le seguenti modalità:

| | |
|----------------------|---|
| <i>Y_m</i> | <i>produttività individuale attribuibile</i> |
| <i>X</i> | <i>incentivi D. Lgs. 163/06, art 92, comma 5, attribuiti</i> |
| <i>X1</i> | <i>valore minimo di incentivi D. Lgs. 163/06, art 92, comma 5, neutro rispetto alla corresponsione della produttività individuale, pari a 200,00 euro</i> |
| <i>X2</i> | <i>valore massimo di incentivi D. Lgs. 163/06, art 92, comma 5, oltre il quale non è corrisposta produttività individuale, pari a 1.000,00 euro</i> |
| <i>Y</i> | <i>produttività effettivamente attribuita</i> |

$$Y = Y_m - Y_m \frac{X - X_1}{X_2 - X_1}$$

PROPORZIONALITA'

I compensi per la produttività dovranno essere decurtati proporzionalmente, in analogia a quanto previsto per gli incentivi Merloni, in relazione all'ammontare complessivo degli incentivi relativi ai Piani di Razionalizzazione e Premio di Efficienza, secondo la seguente modalità:

| | |
|----------------------|---|
| <i>Y_m</i> | <i>produttività individuale attribuibile</i> |
| <i>X</i> | <i>incentivi piani di razionalizzazione e premio di efficienza attribuiti</i> |

- X1* *valore minimo di incentivi Piani di razionalizzazione e Premio di efficienza, neutro rispetto alla corresponsione della produttività individuale, pari a 300,00 euro*
- X2* *valore massimo di incentivi Piani di Razionalizzazione e premio di efficienza, oltre il quale non è corrisposta produttività individuale, pari a 1.000,00 euro*
- Y* *produttività effettivamente attribuita*

$$Y = Y_m - Y_m \frac{X - X_1}{X_2 - X_1}$$

Esempio:

$$Y = Y_m - Y_m * (X - X_1 / X_2 - X_1)$$

$$Y = 350 - 350 * (500 - 300 / 1000 - 300)$$

$$Y = 350 - 350 * (200 / 700)$$

$$Y = 350 - 350 * 0.28$$

$$Y = 350 - 98$$

$$Y = 252$$

Scheda di valutazione (unica per tutte le categorie e profili)

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE D, C, B.

Gli elementi che concorrono a formare la valutazione della performance individuale del personale non dirigente o che non sia incaricato quale posizione organizzativa sono i seguenti:

Valutazione dei risultati:

| Descrizione elemento | Specificazione del criterio di valutazione | Punteggio max. attribuibile |
|---|--|------------------------------------|
| Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo | Grado di raggiungimento dei risultati della performance organizzativa dell'Ente (G.P. 73/2014) | p. 10 |
| | Grado di raggiungimento dei target relativi agli standard dei processi il cui output consiste nell'erogazione di un servizio al pubblico nonché al mantenimento della certificazione di qualità. | p. 10 |
| | TOTALE | p. 20 |

Valutazione dei comportamenti:

| Descrizione elemento | Specificazione del criterio di valutazione | Fattori comportamentali | Punteggio max. attribuibile |
|---|--|--|------------------------------------|
| Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi | Correttezza dimostrata nell'esecuzione delle attività assegnate e capacità di proporre soluzioni utili per risolvere le criticità che si presentano. | a) Accuratezza (max 10 punti) b) Puntualità (max 10 punti) c) Iniziativa (max 10 punti) d) Innovazione (max 10 punti) | p. 40 |
| | Orientamento all'utente anche interno e propensione al lavoro di gruppo | a) Comunicazione (max 10 punti); b) Autorevolezza (max 10 punti); c) Coordinamento (max 10 punti) d) Relazione (max 10 punti) | p. 40 |
| | | TOTALE | p. 80 |